

Tre domande a tre aziende green

1 Quali sono stati gli investimenti in personale nell'anno in corso e che proiezioni potete fare per il prossimo anno?

Enerpoint

PAOLO ROCCO VISCONTINI

PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO DI ENERPOINT



1 Quest'anno siamo cresciuti di circa 30 unità in Italia, 7 in Israele e altrettante in Germania. Ricordo che siamo partiti da circa 60 in Italia, 7 in Germania e 13 in Israele (acquisizione di marzo di quest'anno). In totale arriviamo quindi a 44 nuove

assunzioni per il gruppo, ben 30 delle quali in Italia. Questo dato rappresenta un investimento in risorse umane di circa 2 milioni di euro.

2 Enerpoint spa svolge un ruolo primario nel panorama fotovoltaico e quindi sicuramente gli ingegneri sono i candidati più richiesti (elettrici, ma anche civili e gestionali) per diverse aree dell'azienda (ufficio tecnico, acquisti e logistica, a volte anche nell'ufficio commerciale). Nell'ambito tecnico e commerciale predominano i laureati in ingegneria, spesso elettrici mentre per le altre funzioni assumiamo diversi profili, tipicamente necessari nelle rispettive aree, ad esempio diplomati in ragioneria o laureati in materie economiche in ambito Afc (Amministrazione finanza e controllo) e laureati in comunicazione per l'ufficio marketing e comunicazione.

3 Abbiamo già ospitato e tutt'ora stiamo ospitando stagisti in differenti dipartimenti della nostra realtà: dall'area dell'amministrazione a quella degli acquisti e logistica oltre all'ufficio tecnico e commerciale. Il nostro obiettivo è proprio quello di trattenere in azienda le persone che svolgono in Enerpoint dei periodi di tirocinio. Negli anni scorsi è capitato più volte che i giovani che hanno effettuato lo stage successivamente abbiano avuto un contratto di apprendistato o di inserimento. Collaboriamo con i principali atenei universitari sul territorio lombardo per la ricerca di neolaureati da inserire in azienda attraverso gli sportelli dedicati. Nel passato abbiamo anche ospitato laureandi che effettuavano tirocini finalizzati alla stesura della tesi di laurea.

2 Quali sono i profili professionali più richiesti?

LifeGate

STEFANO CORTI

DIRETTORE COMMERCIALE DI LIFEGATE



1 Nel corso dell'anno che sta per chiudersi abbiamo già integrato e potenziato con un paio di nuove risorse il team EcoPartners di LifeGate. E per il prossimo anno abbiamo in mente una ulteriore crescita dell'organico. La divisione EcoPartners si occupa dello sviluppo di progetti e percorsi di sostenibilità per aziende sensibili, che hanno la visione e l'obiettivo di migliorare gli

effetti negativi sull'ambiente delle proprie attività.

2 A parte alcuni profili specialistici come i tecnici, gli esperti di progetti di efficienza energetica o di Lca (Life cycle assessment, cioè Valutazione del ciclo di vita) prediligiamo persone laureate in comunicazione e in marketing ovviamente con competenze green e che, nello stesso tempo, abbiano sviluppato esperienze significative in agenzie di comunicazione o in società di consulenza. Nella scelta del personale poi per noi è fondamentale avere e dimostrare un interesse ed un impegno personale sui temi della sostenibilità: nel nostro lavoro la condivisione dei valori è basilare quanto la competenza e la capacità tecnica. Ovviamente il punto di partenza è capire cosa è LifeGate: si tratta del primo advisor e network di riferimento per lo sviluppo sostenibile. Fondato nel 2000 da Marco Roveda, diffonde e promuove attraverso il proprio network un nuovo stile di vita e un modello economico dove il profitto, l'uomo e l'ambiente vivono in armonia. Inoltre, attraverso la divisione LifeGate EcoPartners offre servizi di consulenza e progetti concreti di sviluppo sostenibile per le aziende, tra cui il progetto Impatto Zero, primo progetto italiano per il calcolo, la riduzione e la compensazione delle emissioni di CO₂, e LifeGate Engineering, per lo sviluppo di progetti legati all'energia rinnovabile e all'edilizia sostenibile.

3 Abbiamo quasi sempre durante l'anno degli stagisti e delle posizioni aperte in tal senso. Non è raro, ovviamente se il candidato è capace e motivato e noi siamo soddisfatti del suo operare che la relazione lavorativa evolva in un'assunzione.

3 C'è la possibilità di effettuare stage o tirocini formativi presso la vostra realtà e in questo caso possono essere propedeutici per un'eventuale assunzione?

ANTONIO SIANO

PRESIDENTE DEL GRUPPO SEDNA



1 Nell'arco di questo anno Sedna Power Plants attiva in Italia dal 2006 nel campo della progettazione e realizzazione di impianti per lo sfruttamento delle energie rinnovabili ha conosciuto una crescita significativa del proprio organico. La nostra realtà sta

affrontando energicamente i cambiamenti in atto nella strategia puntando su una riorganizzazione e un ampliamento della struttura aziendale. Ad inizio anno il nostro organico era composto da circa 15 persone, a oggi siamo diventati una trentina e contiamo, entro la fine del 2012, di raddoppiare ulteriormente il numero dei nostri dipendenti. Questi dati si riferiscono solo alla realtà italiana del gruppo Sedna che si è recentemente affacciata sul mercato estero aprendo una nuova società in Bulgaria.

2 L'azienda è specializzata in fotovoltaico, cogenerazione, solare termico, geotermico, eolico con un focus particolare sui grandi parchi solari e quindi sicuramente i profili professionali più richiesti sono quelli di stampo ingegneristico: ingegneria elettrica ed edile prima di tutti. Ma la nostra divisione engineering vanta ormai una considerevole esperienza nella progettazione di impianti ecco perché, in questo senso, prediligiamo figure giovani, brillanti neolaureati anche da formare internamente. Per l'anno prossimo, invece, in previsione dell'ampliamento della rete commerciale, la nostra attenzione sarà principalmente rivolta a figure legate all'ambito vendite: key account, capi area e agenti su tutto il territorio.

3 Riteniamo lo stage un ottimo strumento di inserimento lavorativo e di formazione e proprio in questi giorni stiamo valutando le candidature che riguardano due posizioni aperte di stage nell'area marketing e comunicazione. A breve attiveremo anche uno stage all'interno dell'area human resources. L'intento è quello di selezionare e reclutare risorse valide su cui investire, creando un percorso di crescita interno all'azienda.

